

УДК 6.030.508

С.П. Римар, доц., канд. екон. наук, А.О. Могилей, ст. гр. ФК-09-1

Кіровоградський національний технічний університет

Людський чинник в економіці ХХІ століття

Обґрунтовано зростаючу роль людського чинника в економіці останніх десятиліть, пошук шляхів максимально ефективного використання людського капіталу}, проаналізовано світовий досвід та можливості його використання в економіці України.

економічна теорія, людський чинник, політика зайнятості, організація праці

Постановка проблеми та її актуальність. Проблема людини традиційно займала провідне місце в економічній теорії. Але сьогодні, коли людський розвиток визнається головною характеристикою соціального та економічного поступу суспільства, а людський капітал - інституційною складовою останнього, дослідження теорії людського капіталу набуває першочергового значення.

Природно, що навколо цієї теорії відбуваються теоретичні дискусії. Їй присвячуються численні наукові публікації, і, до речі, отримуються доволі суперечливі результати. Процес дослідження місця і ролі людини взагалі в економіці має глибокі історичні корні. Перші спроби окреслити роль людини в розвитку економіки зроблені ще класиками економічної теорії. А. Сміт і його послідовники вважали людину не тільки джерелом, але й частиною суспільного багатства. Саме А. Сміт вперше сформував концепцію "економічної людини".

Родоначальником теорії "економіки знань" вважають Френсіса Бекона, який в XVI - XVII ст. обґрунтовано довів необхідність і важливість одержання і використання інформації, тобто знань, в усіх сферах суспільного життя і прогнозував посилення цих процесів у майбутньому, а також розробив вдалу класифікацію знань. Довгий час ідеї Френсіса Бекона не отримували своїх послідовників. Розповсюдженою думкою є те, що сучасне уявлення про економіку знань бере свій початок у працях американського вченого Т. Шульца.

Сьогодні, українські вчені недостатньо приділяли уваги тим явищам, які мають істотний вплив власне на процес матеріального виробництва, зокрема ролі людського чинника у підвищенні ефективності виробництва. Нинішній рівень виробництва і реалістичні наукові прогнози показують, що в найближчі десятиліття, незважаючи на зростаючу роль інформації та інших техногенних чинників, людський чинник залишається (на жаль чи слава Богу) вирішальним у виробничому процесі.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Певний внесок у розвиток теорії "економічна людина" зробив В. І. Вернадський у 20-30-х роках ХХ ст. Жодного разу не використавши термін "економіка знань", він доклав немало зусиль до формування теорії ноосфери, в центрі уваги якої - розумна людина, яка впливає на своє оточення. Вчення В. І. Вернадського не було спрямовано на формування концепції "економічна людина", проте підтвердило її життєздатність.

Її коріння простежується ще в працях класиків стосовно ролі продуктивних здібностей в економіці, а виникнення пов'язують з іменами Т. Шульца та Г. Беккера. Істотний внесок у становлення загальних методологічних і теоретичних основ теорії людського капіталу належить У. Боуену, Дж. Мінцеру, Л. Гуроу, І. Фішеру, Дж.Кендріку, Ф. Махлупу та ін. Різноманітні аспекти теорії людського капіталу також висвітлюються в працях вітчизняних науковців: В. В. Андріанової, Г.В. Назарової,

О.В. Бервено, В. В.Близнюка, О.А. Грішнєвої, О.І. Добриніна, С.О.Дятлова, Г.І. Євтушенко, А.В. Коровського, В.І. Куценко, В.Н. Харченко, І.В. Ільїнського.

Проте, незважаючи на певні здобутки в дослідженні питань сутності, особливостей ролі та розвитку людини в економіці. залишаються недостатньо розробленими проблеми пошуку універсального поняття «економічна людина», інституційного забезпечення її формування та розвитку, напрямків інвестування та джерел фінансування.

У цьому контексті **метою нашого дослідження** є узагальнення теоретико-методологічних засад вивчення ролі людини як інституційної складової соціально-економічного поступу сучасного суспільства.

Виклад основного матеріалу. Теорія «економічної людини» поєднує різноманітні погляди, ідеї, положення про процес формування, використання знань, навичок, здібностей людини як джерела майбутніх доходів і привласнення економічних благ [1]. її створення - одна із видатних подій в історії економічної думки останніх десятиріч XX ст. . а її вплив на подальший розвиток економічної науки - дійсно революційний. Ось декілька аргументів на підтвердження цієї думки По-перше, категорія «економічна людина» найбільш комплексно та узагальнено відображає істотні зміни місця і ролі людини в економіці та суспільстві, що відбуваються з переходом до нової моделі людського розвитку - інформаційного суспільства По-друге, «економічна людина» є головною цінністю, фактором соціально-економічного розвитку, а також стратегічним ресурсом конкурентоспроможності країни в умовах жорсткої конкурентної боротьби.

Слід зазначити, що серед вчених немає єдиного підходу до визначення змісту цієї форми капіталу і. відповідно, єдиної точки зору щодо шляхів його формування та розвитку. Найбільш точним, узагальнюючим визначенням цієї категорії, на наш погляд, є таке: економічна людина - це сформована і розвинена за рахунок інвестицій та накопичення запас знань, умінь, навичок, інтелекту, творчого потенціалу, мотивації і енергії, що ефективно і доцільно використовується в певній сфері діяльності. [2].

Останнє десятиліття характеризуються появою на Заході нових теорій і практики організації та стимулювання праці. З одного боку, це є наслідком розвитку попередніх форм і методів раціоналізації виробництва, а з іншого - відображає зміни, які відбуваються у суспільному виробництві й становищі найманих працівників.

Йдеться, насамперед, про новий підхід до використання людського чинника. Він став можливим внаслідок орієнтації на нові виробничі принципи і сам характер інформаційних технологій. Вперше з'явилась реальна можливість планувати і змінювати функції робітника, виходячи з його кваліфікації та освіти з врахуванням соціальної обстановки на підприємстві. Нові технології здебільшого підвищують ступінь виробничої автономії працівника, що об'єктивно вимагає більшої його участі у прийнятті виробничих рішень. З іншого боку, тільки за наявності реальної автономності робітників у процесі праці проблема мотивації отримує смисл і важливість, на відміну від ситуації жорсткого контролю за працівником і процесом його праці, який диктується традиційними технологіями.

Одним з найважливіших чинників, які обумовили пошук нетрадиційних підходів до управління працею в умовах сучасного етапу НТР. є істотна якісна трансформація всієї робочої сили. Йдеться про значно вищий освітній та кваліфікаційний рівень багатьох професійних категорій зайнятих. Зокрема, середній рівень освіти у США на початку 90-х років перевищив 12.7 років навчання, питома вага осіб, які отримали середню освіту у структурі робочої сили, становила більше 75 %. а вищу освіту - майже 20 %. Зрозуміло, що система управління і мотивації сучасної робочої сили повинна враховувати її освітній кваліфікаційний рівень, як з точки зору соціально-психологічних вимог робітників до своєї праці, так і з точки зору реалізації їх творчого потенціалу.

Теоретичні концепції низки американських економістів, соціологів та психологів періоду 80-90-х рр.. незважаючи на певні відмінності у підході до організації праці, об'єднують нові принципи положення. Ці концепції, які отримали назви теорії "якості життя", "збагачення змісту праці", "гуманізації праці", "співучасті" трудящих, декларують, насамперед тезу, про необхідність соціальної та виробничої активності людини-робітника (зрозуміло, в напрямку, вигідному підприємцю), про важливість чиннику змісту праці для повного розкриття всіх можливостей і задатків робітника, а значить і для ефективного його використання капіталом. Власне, цей аспект і відрізняє ці концепції від попередніх теорій "людських відносин".

Сучасні методи раціоналізації праці й активізації людського чинника у виробництві дуже різноманітні їх можна систематизувати таким чином:

- програми професійного розвитку робочої сили:
- програми, здатні реконструювати сам процес праці (розширення "горизонтального" і "вертикального" набору обов'язків, виробнича ротація робітників, заміна конвеєрного виробництва груповою зборкою і т.п.):
- програми, які передбачають ширше залучення робітників в управління виробництвом (створення автономних бригад, функціонування "гуртків якості", створення змішаних комітетів за участю представників адміністрації та робітників і т.п.):
- методи матеріального стимулювання (групове стимулювання, участь у прибутках, участь робітників у володінні акціями):
- нетрадиційні форми організації робочого часу (рухливий графік робочого часу, графік неповного робочого дня, робота вдома і т.п.).

Ці методи використовуються як у комбінації один з одним, так і ізольовано. При цьому менеджери корпорацій роблять наголос на поєднанні морально - психологічних стимулів до праці й методів матеріального стимулювання, причому в останніх все більшого значення надається різним формам колективної мотивації поведінки робітників. Таким чином, робляться спроби створити деяку "синтетичну" модель організації праці, яка створює максимальні можливості для росту ефективності. Зазвичай, як свідчать дослідження, головним результатом використання нових методів організації праці якраз і є зниження текучості кадрів, підвищення якості продукції й продуктивності праці, а також й інтенсивності. Таким чином досягається основна мета організаційних нововведень.

Серед методів активізації ролі людини у виробництві процес реконструкції самого процесу праці є одним з найбільш складних і дорогих. Однак і віддача від нього може бути дуже істотною. У західній практиці нагромаджено значний досвід реконструкції процесу праці. Він включає у себе і відносно прості форми, наприклад, розширення набору трудових функцій по горизонталі й вертикалі, поєднання професій, так і більш складні форми реконструкції процесу праці й його організації, які зв'язані зі зміною виробничої техніки і технології, із створенням нових соціально-технічних систем.

Політика компаній у галузі зайнятості й використання робочої сили стала більш гнучкою. Підвищення гнучкості ринку (його флексібілізація, згідно введеного в обіг нового терміну) здійснюється у двох напрямках кількісному і функціональному. Кількісно гнучкість означає зміну чисельності працюючих або тривалості робочого часу відповідно з рівнем попиту на працю. Значення цього чиннику в останні роки зросло \ зв'язку з загостренням умов конкуренції, посиленням коливань виробництва, поширенням комп'ютерних та інформаційних технологій з високим працезберігаючим ефектом з середини 70-х років у багатьох розвинутих країнах, особливо у Західній Європі, в безпрецедентних масштабах проходило скорочення робочих місць у ключових галузях промисловості.

У стратегії компаній в області зайнятості спостерігаються і нові тенденції. Якщо у перші повоєнні десятиліття панівною була постійна, протягом всього життя і повна зайнятість з 40-годинним робочим тижнем, то з другої половини 70-их років росте абсолютно і відносно, чисельність робітників і службовців, охоплених нетрадиційними формами зайнятості (часткова, почасова, надомна). При цьому їх роль і зміст стають іншими, відображаючи зміни у виробництві. В умовах нестійкості економічної ситуації нові форми зайнятості стали важливим регулятором ринку праці, загального рівня зайнятості.

Другою важливою формою організації праці є залучення робітників і службовців у процес прийняття рішень. Залучення працівників до управління - найбільш сучасний напрям стратегії менеджменту, який відповідає об'єктивним потребам сучасного стану науково-технічної революції. Ця участь здійснюється на різних рівнях: бригад, дільниць, цехів, підприємств і фірм. Найбільш поширеним є нижчий рівень участі у прийнятті виробничих рішень. На нижчому рівні високу ефективність показали напівавтономні самоуправляючі бригади, які обслуговують певний виробничий цикл і несуть повну відповідальність за кількість і якість продукції, безперебійну роботу і збереженість обладнання.

Застосування принципу самоуправління замість традиційного адміністрування зв'язане не тільки з мотивацією праці, але й з техніко-економічними причинами. Досвід використання робототехніки і гнучких виробничих систем у промислове розвинуті країни показує, що результати праці залежать від об'єднаних зусиль всієї бригади, а не від індивідуальної продуктивності кожного з її членів. Звідси - необхідність колективних форм організації й мотивації.

Участь в управлінні на рівні підприємств і фірм проявляється у функціонуванні спеціальних органів - виробничих рад, консультативних комітетів і т.п. При всіх особливостях систем участі в Японії, Німеччині, Франції та інших країнах у них є спільні риси. Так, право прийняття рішення реалізується в найбільш повному об'ємі в тих сферах, які стосуються праці, його регламентації, форм і рівня заробітної плати. Представники робітників іноді залучаються до консультацій по питаннях науково-технічних програм і політики зайнятості. Але вирішальні галузі управління, включаючи інвестиційну, технічну, кадрову політику і розподіл доходів, повністю знаходяться у компетенції адміністрації.

Висновки. Отже, людський чинник у системі економіки країни відіграє на сьогоднішній день вирішальну роль, а збереження людського потенціалу виступає пріоритетним завданням національної економіки. Майбутнє України нерозривно пов'язане із розвитком інтелекту нації - найдорожчого капіталу країни. Збільшення інвестицій у людський капітал, створення належних умов його розвитку, має головним завданням державної політики. Саме ці заходи в найбільшій ступені допоможуть вийти економіці України на новий, продуктивний розвиток.

Список літератури

1. Вавканич С. Соціогуманістичний аспект наукомісткої економіки інноваційного суспільства" Економіка України. № 2. - 2005. - С. 53-58.
2. Данилишин Б., Куценко В. Інтелектуальні ресурси в економічному зростанні: шляхи поліпшення їх використання" Економіка України. № 1. - 2006. - С-71-79.
3. Кендюхов О. Мотивація творчої інтелектуальної праці: дослідження основних підходів// Економіка України. № 3. - 2005. - С. 49-55.

Одержано 18.04.11